

تلخيص كتاب

21 قانونا لا يحتمل الجدل في القيادة

إعداد :

معاذ الملحم

عضو برنامج كفاءة

2015/10/10

م	القانون	الفكرة العامة	تعليق وإضافة
1	**قانون السقف**	كلما كانت قدرة المرء على القيادة أقل ، كان سقف إمكانيته منخفضا ، فقدرتك على القيادة هي التي تحدد مستوى فعاليتك والتأثير في عملك ومؤسستك . النجاح بدون قدرة على القيادة سيتحقق بفعالية محدودة ، فإذا كنت تريد الارتقاء أكثر ، زادت حاجتك لرفع سقف القيادة .	المدير الجيد لا يعني أنه قائد جيد ، فالمدير نظامي عملي يقوم بمهام معينة ، ولكن هذا المدير قد يتصادم مع سقف القيادة المحدود لديه فيتوقف عطاؤه وإبداعه . وقد يكون من أسباب نجاح المنظمة تغيير المدير ووضع قائد مكانه ذو سقف عالي جداً من القيادة .
2	**قانون التأثير**	المعيار الحقيقي للقيادة هو التأثير ، فمن دونه لن تستطيع أبدا القدرة على قيادة الآخرين ن وقد يتبادر إلى أذهان بعض الناس أن التأثير يكون بفضل المنصب أو اللقب وهذا ليس بصحيح دائما ، فالقيادة لا علاقة لها بالألقاب والمناصب .	التأثير لا يأتي من فراغ ن فإذا كان الإنسان يمتلك القدر الكافي من المعرفة والمهارة والأسلوب المميز في الإقناع وتبني الفطرة والكفاح من أجل الوصول لها ، كان تأثيره واضحا.
3	**قانون العملية**	القيادة مثل الاستثمار ، تتضاعف وتنمو شيئا فشيئا ، وإذا كان هدفك ملك ثروة مالية مثلا في يوم واحد فهذا غير ممكن وكذلك القيادة التي يتم اكتسابها عن طريق مجموعة من المهارات .	إذا فكر الإنسان أنه من الممكن أن يكون قائدا في وقت وجيز ومدة يسيرة فهذا فهم خاطئ ، على الرغم من أن بعض الناس يرى أن القيادة سلوك فطري بحت ، ولكن الصحيح أنها صفة فطرية مكتسبة ، تنمو بعدد من المراحل العملية المهمة .
4	**قانون الملاحة**	أي شخص يستطيع توجيه السفينة ، لكن تحديد المسار يتطلب قائداً . كل نجاح وفشل سابق مررت به من الممكن أن يكون مصدر هائل للمعلومات والمعرفة . إن النجاحات تمنحك الثقة ، ولكن الاخفاقات تعطيك دروسا أعظم ، لأنها تظهر لك الافتراضات الخاطئة لديك والمفاهيم المغلوطة التي يجب تفاديها . الموازنة بين التفاؤل والواقعية وبين الحدس والتخطيط قد تكون في غاية الصعوبة لكن هذا ما يتطلبه الأمر لتكون قائد يمارس الملاحة .	بعض الناس يتمتع بشجاعة وإقدام ، لكنه ينقصه سوء التخطيط والقدرة على الملاحة ، وصول القائد إلى مرحلة أن يكون ملاحا تحتاج إلى خبرة وصبر كبير . قانون الملاحة يأتي مع عامل الوقت والخبرة ، والشخص الأقدم في أي مجال هو الذي قد يكون ممارسا للملاحة بشكل كبير .
5	**قانون الإضافة**	القادة يضيفون القيمة من خلال خدمة الآخرين ، ويستخدمون سياسة الباب المفتوح مع الجميع ، إن جوهر القيادة ليس إلى أي مدى نتقدم نحن نفسنا ، ولكن إلى أي مدى نساعد الناس على التقدم وتلك هي القيمة التي يجب إضافتها . إننا نضيف القيمة للآخرين عندما نقدرهم حقا ، عندما نعرف ما يقدره الآخرون ونقدمه لهم	يحتاج القائد إلى كسب كل الأطراف وإضافة قيمة معتبرة لديهم ، فلا يركز فقط على الأشخاص الذين سيحصل منهم على فوائد ظاهرة كالمساهمين وغيرهم ، بل يحرص أن يكون له قيمة مضافة مع الجميع .

6	**قانون الأرض الصلبة**	إن الثقة هي أساس القيادة ، وإنما الصمغ الذي سيحافظ على قوة وتماسك المنظمة ، ولكي يبني القائد الثقة ، فعليه أن يظهر كفاءته وقدراته الحقيقية . إن الناس قد يغفرون الأخطاء البريئة ، لكن إذا انعدمت الثقة لديهم فستجد صعوبة في استردادها . إن من أفضل الوسائل لتعزيز الثقة فيمن حولك هو بناء شخصيتك القوية وتعزيزها . فإذا حصلت الثقة ، جاء بعدها التأييد .	إذا غابت الثقة بين القائد والآخرين ، فإن الأرض الصلبة بينه وبينه قد تزول وتنتهي . إن انعدام الثقة قد يأتي من تصور واحد وموقف عابر فاحذر أشد الحذر .
7	**قانون الاحترام**	الناس لا يتبعون غيرهم بالمصادفة ، إنهم يتبعون الأفراد الذين يحترمون قدراتهم وإمكاناتهم ، وقانون الاحترام يعني أن التابعون ينجذبون إلى الأشخاص الذين يرون فيهم قادة أفضل من أنفسهم ، ومن الممكن أن يحصل القائد على الاحترام بعدد من الخطوات منها : احترام الآخرين لأنهم عندما يحتمونك كقائد فسوف يتبعونك ، الشجاعة لأنه لا يكون القائد قائدا إذا لم يكن مستعدا أن يكون واحده أحيانا ، النجاح لأن الناس تنجذب إلى الشخص الناس وتحترمه ، وأخيرا القيمة المضافة للآخرين.	تحصيل الاحترام يأتي من الناس أنفسهم بدون أن تطلبه ، بل اعمل لتحقيقه ، ولا يعني الحصول على الاحترام أن يكون احتراما مطلقا من الجميع ، لكن إذا استطاع الإنسان أن يكسب احترام معارضيه ومخالفيه قبل مؤيديه فقد تمكن من قيادة الناس جميعا .
8	**قانون الحدس**	قانون الحدس هو القانون الأصعب في تعليمه ، ولكن القادة الموهوبون يفهمونه على الفور . إن الناس ينزعون إلى الحدس في مواطن قوتهم وفي الأشياء التي تميزهم . إن الحدس يعتمد على الحقائق والحس الغريزي وغيره من العوامل الغير ملموسة .	إن قانون الحدس من القوانين التي تأتي للقادة بالسليقة ، ولكن لا يمنع اكتسابه .
9	**قانون المغناطيسية**	بشكل عام ، شخصيتك تنجذب إلى من هم مثلك ، فعندما يطلب منك كتابة الصفات التي تريدها في فريق عمل ، فإنك غالبا ستختار فريقا يحمل صفاتا قريبة من صفاتك . معظم المؤسسات تعكس سمات وصفات قادتها الأساسيين .	من النادر أن تجد أشخاصا سلبيين ينجذبون إلى أشخاص إيجابيين والعكس صحيح ، وأيضا ينجذب أصحاب المبادئ والقيم إلى بعضهم .
10	**قانون الارتباط**	إن القادة يمسون القلوب قبل أن يطلبوا المساعدة ، ولا يمكنك حث الناس على العمل مالم تؤثر في عاطفتهم ، فالقلب يأتي قبل العقل . فلكي يكون القادة فاعلين فإنهم بحاجة إلى الارتباط بالناس . إن القادة المؤثرين يعملون على الارتباط بالناس طوال الوقت . إن الناس لا يهتمون بمدى معرفتك حتى يعرفوا مدى اهتمامك بهم . بعض المسؤولين يعتقد أن التابعين يجب عليهم أن يبادروا في إظهار الارتباط ، ولكن الصحيح أن القائد المؤثر هو من يجب عليه ذلك .	كلما زاد الارتباط بينك وبين تابعيك ، كلما زاد حبهم لك ، ورغبتهم في خدمتك ، وزاد تأثيرك عليهم . ويجب أن يكون هذا الارتباط ليس فقط بالمجموعات بل يجب أن يتعدى إلى الأفراد وهذا أبلغ في التأثير . عندما يكون الارتباط بين القائد وتابعيه أقوى ، كان الإخلاص والولاء وتبني العمل وأقوى وأقوى .
11	**قانون الدائرة الداخلية**	إن القادة لا ينجحون فقط بمفردهم ، إن قدرة القائد تتحدد بأكثر الناس قربا منه ، وهو ما يصنع الفرق (قانون الدائرة الداخلية) . ولتأخذ هذه القاعدة : يمكنك عمل مالا يمكنني عمله ، ويمكنني عمل مالا يمكنك عمله	لا يوجد قائد يستطيع الإلمام بكل جوانب القيادة ، فبقانون الدائرة الداخلية يمكن للقائد تعزيز قوته أكثر . الأشخاص الذين يمكنهم التواجد في

		، ويمكننا معا تحقيق إنجازات عظيمة . إن المتواصلون الجيدون هم القادرين على تبسيط الأشياء المعقدة . ولكي تصل إلى قانون الدائرة الداخلية ، يجب عليك أن تتروى كثيرا في اختيار علاقاتك ، لا يكن الدافع لإنشاء هذه الدائرة هو الصلة والمحبة ، بل يكون الدافع تحقيق النجاح .إن قانون الدائرة الداخلية يجب أن يتم تحديثه كل فترة ، فيدخل فيه أشخاص مؤثرون ويستبعد من كان أثره قليل أو معدوم .	دائرتك الداخلية يجب أن يكونون مؤثرين ويملكون مواهب فريدة ، ويضيفون قيم إيجابية .
12	**قانون تفويض السلطة**	إن القادة المؤثرين والناجحين هم القادرين على منح السلطة والمسؤولية للآخرين . إذا كان القادة يرغبون في تحقيق أكبر قدر من النجاح ، فيجب عليهم تفويض بعض الأعمال والمسؤوليات لغيرهم . قد يفهم بعض الناس أن القيادة هي أن أقصي غيري وأتميز عنه بمال ليس فيه ، وهذا فهم خاطئ عن القيادة الناجحة . قد يفهم بعض الناس أن القيادة هي أن أقصي غيري وأتميز عنه بمال ليس فيه ، وهذا فهم خاطئ عن القيادة الناجحة . إن المقوم الرئيسي في تفويض السلطة للناس هو الإيمان الشديد بمواهبهم وقدراتهم .	لكي نتمكن من قيادة الآخرين والتأثير عليهم ، يجب علينا أن نساعدهم في اكتشاف قدراتهم ووضع قدر كبير من المسؤولية لهم .
13	**قانون الصورة**	إن الناس يفعلون ما يرون القائد يفعله ، فالناس يمكنهم الشك في أقوال القادة ، ولكن لا يمكنهم الشك في أفعالهم ، فالأتباع يراقبون دائما ما تفعله ويحاكون تلك الأفعال . يجب على القائد أن يعمل على تغيير ذاته ، فالقائد يجب عليه أن يقود نفسه في البداية ثم سيجد نفسه مؤثرا على الآخرين . أكبر منحة يقدمها القائد ويعمل عليها هو مبدأ القدوة الحسنة لغيره ، فالمعرفة والسلوك القويم يمكن اكتسابها بالمحاكاة أكثر من التعليم والتوجيه .	تعليم الناس ما هو صواب أكثر سهولة من فعل ما هو صواب ، فالقول سهل يسير ولكن الفعل أكثر صعوبة واعمق تأثيرا .
14	**قانون الاقتناع**	إن الناس يقتنعون بالقائد ثم برؤيته ، فالناس لا يتبعون المبادئ النبيلة في البداية ، بل يتبعون القادة الأكفاء الذين يدعون إلى قضايا نبيلة يتبعها الناس ، فالناس يتبعون القائد أولا ثم برؤيته . فعندما لا يحب الناس القائد ولا رؤيته فإنهم سيبحثون عن قائد آخر يحبونه ، وعندما لا يحبون القائد ولكنهم يحبون رؤيته فإنهم أيضا يبحثون عن قائد آخر ، وعندما يحبون القائد ولا يحبون رؤيته فإنهم يسعون لتغيير رؤيته . مدى ناجح القائد يكون بمدى قدته على إيصال الناس إلى الغاية التي يجب أن يصلوا إليها ، وهذا لا يتم بدون مبدأ الاقتناع .	عندما يقوم أحد اللاعبين بارتداء ماركة معينة لحذاء رياضي ، فإن الناس تثق بهذه الماركة والنوع لأنهم اقتنعوا بهذا القائد ، فأصبحت رسالته ورؤيته تطبق مباشرة . إذا وجدت أن توجيهاتك يتم تطبيقها متأخرا ، فراجع علاقتك مع الناس ومدى محبتهم لك واقتناعهم برؤيتك .
15	**قانون النصر**	إن القادة ليس لهم القابلية لاستقبال الهزيمة ، فهم يحاولون معرفة ما يجب عمله لتحقيق النصر . وعندما يكون الضغط شديدا ، يكون القادة العظام في أفضل أحوالهم ويظهر ما بداخلهم من قوة وتميز على السطح . أفضل	عندما يكون هم الإنسان الفوز ، فإنه لن يجد بديلا عنه ، وسوف يستمر في العمل والاجتهاد حتى يحققه . ومتى ما شعر أعضاء الفريق أن

		القادة يشعرون بأهمية مواجهة التحديات وبذل ما بوسعهم لتحقيق الفوز .يجب أن تتوفر ثلاثة عناصر للنصر حتى يتحقق بشكل واضح وملموس : وحدة الرؤية بين القائد وفريقه ووضوحها ، تنوع المهارات وتكاملها ، الالتزام ودفع أعضاء الفريق لتحقيق النصر	القائد هو أكثر شخص يرغب في تحقيق النصر فسيدفعهم ذلك لتحقيقه .
16	**قانون القوة الدافعة**	تعتبر القوة الدافعة أوفى أصدقاء القائد ، وهذه القوة مهمة ولا يمكن الاستغناء عنها وهي التي قد تكون الفارق الوحيد بين الخسارة والفوز ، وفي حال عدم وجود هذه القوة فإن أبسط المهمات تعتبر من المستحيلات . من المميز في القوة الدافعة أنها تجعل التابعين يعملون بشكل أفضل وتساعدهم على التحفيز . ويتطلب توليد هذه القوة قائد مميز يمتلك حس عالي من المسؤولية .	عندما تمتلك القوة الدافعة لتحقيق أمر ما ، فإنه سيبدو هذا الأمر سهلا وميسرا . عندما يمارس القائد هذا القانون فإنه قد يجعل من منظمته المتوسطة حقيقة كبيرة في عطائها وأدائها .
17	**قانون الأولويات**	إن وضع الأولويات شيء مستمر بالنسبة للقادة الناجحين مهما كانت حجم قيادتهم ، ووضع الأولويات يتطلب من القادة التفكير المستمر في المستقبل لكي يعرفوا ما هو المهم وما هو الأهم . وبعضهم يقول أن أولى مسؤوليات القائد هي تحديد الواقع وتحليله . ولكي يستطيع القائد وضع الأولويات بفعالية يجب عليه الإجابة على هذه الأسئلة : ماهو المطلوب ؟ وما الذي يعطي أكبر عائد ؟ وما الذي يحقق أعظم المكافآت ؟ . وقد يكون تغيير	قد يكون تغيير الأولويات من الصعب تقبله عند بعض المتبوعين ، ولكن مع بقية قوانين القيادة مثل قانون الارتباط وقانون التأثير تصبح العملية أسهل .
18	**قانون التضحية**	يجب على القائد أن يضحي لكي يعلو ، والتضحية من الممكن ان تكون هي لب القيادة الجيدة ، وبعض الناس يتوقع أن حياة القائد هي حياة ساحرة ، ولكنها في الحقيقة حياة مليئة بالتضحيات ، فلا يوجد نجاح حقيقي بدون تضحية وهم مطالبين بالتضحية أكثر من غيرهم . وتأكد دائما أنه مقابل كل شيء تخسره ، فإنك كسبت شيئا آخر . وعندما ترتفع في القيادة تزداد المسؤوليات وتقل الحقوق . وكلما كان مستوى القيادة أعلى ، تطلب تضحية بشكل أكبر .	إذا انتشر هذا القانون لدينا في حياتنا ويومياتنا ، فسنجد كما هائلا من الإبداع في العمل ، لأن الواحد منا أصبح يتبنى فكرته ، وينافح من أجلها ، ويضحي للوصول إلى غايتها .
19	**قانون التوقيت**	قد يكون التوقيت السليم هو الفارق بين نجاح وفضل الجهود المبذولة . فالإجراء الخاطئ في الوقت الغير مناسب يؤدي لكارثة ، والإجراء الصحيح في الوقت الغير مناسب يؤدي إلى مقاومة ، والإجراء الخاطئ في الوقت الغير مناسب خطأ ، والإجراء الصحيح في الوقت المناسب يؤدي إلى النجاح . فعندما يجتمع القائد المناسب والتوقيت المناسب والقرار المناسب فإنه سوف تحدث أمور رائعة تزيد من الإنتاجية والفعالية .	حتى يتمكن القائد من التميز في اتخاذ القرارات واختيار الوقت المناسب لها يجب عليه أن يتحلى بالفهم والثقة والخبرة والحدس وغيرها من الأمور التي تعينه .

20	**قانون النمو المتفجر**	لكي تزيد في نموك ، زد في أتباعك ، ولكي تضاعفه ، قم بقيادة القادة . ولكي تصبح قائدا يطور القادة فإن هذا يتطلب تركيزا وتوجيها ذهنيا مختلفا تماما عن اجتذاب وقيادة الأتباع . فإن تمكنت من قيادة القادة فإنك سوف تنمو بمنظمتك وعملك وتتميز به ، وهذا الأمر يتطلب جهدا كبيرا وبذلا مختلفا ولكن ثمرته أكبر .	من الصعوبة الحصول على القادة وتجميعهم ، ولكن في حال توفرهم والسيطرة عليهم فإن المنظمة سوف تنمو بشكل كبير وسريع .
21	**قانون الإرث**	إذا كنت ترغب في أن تترك أثرا كقائد في حياتك وبعد مماتك ، فيجب أن تفكر في إرثك وما سوف تتركه من أثر إيجابي . في يوم من الأيام ، سوف يلخص الناس حياتك في جملة واحدة لتكن أنت من يختارها الآن وذلك بعيشها وممارستها .	ختاما ، لا تكون الحياة مهمة إلا بقدر تأثيرها على حياة الآخرين .